

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan atau acuan sebagai tolak ukur keberhasilannya. Namun disisi lain ada aspek yang utama dan yang paling penting dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi adalah aspek manusia, aspek ini disebut dengan SDM atau Sumber Daya Manusia. Pada dasarnya, untuk mencapai suatu keberhasilan perlu adanya pengaturan yang bisa diterapkan supaya Sumber Daya Manusia itu terarah. Hal tersebut yang kemudian kita ketahui sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam prakteknya, Manajemen Sumber Daya Manusia akan melaksanakan kegiatan untuk tercapainya tujuan organisasi dan salah satu perangkat dasar Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Analisis Jabatan.

Menurut Bangun (2012, 74) Analisis Jabatan adalah proses sistematis untuk memperoleh informasi tentang tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta kualifikasi yang dibutuhkan oleh pemangku jabatan. Hal ini penting agar dapat dikerjakan secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ardana;dkk (2012, 32) Analisis Jabatan adalah sebagai suatu proses dengan menggunakan teknik dan metode tertentu untuk mendapatkan data jabatan, menguraikan, mengolah, menyimpulkan, dan menyusun kembali menjadi informasi jabatan. Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan Analisis Jabatan adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh informasi dengan menggunakan teknik dan metode tertentu agar disusun kembali menjadi informasi jabatan.

Berdasarkan uraian pengertian Analisis Jabatan tersebut, menurut Mangkunegara (2016, 14) dan Rachmawati (2008, 37-38) penting untuk melakukannya di perusahaan atau organisasi karena (a) menentukan kualifikasi yang diperlukan pemegang jabatan, (b) melengkapi bimbingan dalam seleksi dan penarikan pegawai, (c) mengevaluasi kebutuhan pegawai untuk pemindahan atau promosi jabatan, (d) menetapkan kebutuhan untuk

program latihan, (e) menentukan tingkat gaji, upah, dan pemeliharaan administrasi upah dan gaji, (f) menilai keluhan-keluhan yang menyoroti masalah keadilan dan kompensasi, (g) menetapkan tanggung jawab, pertanggungjawaban dan otoritas, (h) menetapkan pola yang esensial dalam penetapan standar produksi, (i) menyediakan petunjuk untuk peningkatan metode dan penyederhanaan kerja. Dengan demikian, hasil dari Analisis Jabatan menghasilkan informasi tentang tuntutan pekerjaan yang selanjutnya digunakan untuk mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Kedua hal tersebut digunakan oleh organisasi atau perusahaan pada umumnya untuk mengantisipasi ketidakjelasan tanggung jawab, hak dan kewajiban para pemegang jabatan yang ada di organisasi formal atau perusahaan pada umumnya.

Analisis Jabatan sebelumnya memberikan manfaat yang sangat berguna, maka sebaiknya tidak hanya dilakukan di perusahaan atau organisasi pada umumnya, namun juga perlu dilakukan pada sebuah organisasi kemahasiswaan karena bertujuan untuk menyediakan suatu pemahaman yang mendalam tentang isi dan persyaratan sebuah jabatan/jabatan, contohnya pada sebuah organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen atau HMPSM, karena pada organisasi tersebut terdapat pula susunan jabatan yang berperan dalam kelangsungan organisasi tersebut.

Seperti yang peneliti amati pada organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata di Semarang. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan seluruh anggota HMPSM (31 Agustus 2017), bahwa analisis jabatan dilakukan pada saat rapat perdana, dan syarat untuk menjadi anggota baru sudah ada namun mereka belum bisa menunjukkannya serta belum memiliki Job Deskripsi dan Job Spesifikasi secara terdokumentasi. Jika Analisis Jabatan tidak dilaksanakan pada saat yang tepat di HMPSM, terdapat masalah yang menyebabkan tujuan organisasi tidak maksimal. Maka, peneliti tertarik untuk membuat Analisis Jabatan untuk organisasi HMPSM, agar dapat meminimalisir adanya ketidak

jelasan tentang tugas dan tanggung jawab dari pemegang jabatan dan tujuan organisasi HMPSM dapat tercapai secara maksimal. Maka penelitian ini berjudul “Analisis Jabatan Studi pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian yang peneliti tentukan adalah sebagai berikut: Bagaimana usulan Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*) dan Spesifikasi Pekerjaan (*Job Specification*) di Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan usulan Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*) dan Spesifikasi Pekerjaan (*Job Specification*) di Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang sehingga penempatan dan kinerja Sumber Daya Manusia bisa maksimal.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi HMPSM secara keseluruhan. Yaitu sebagai acuan dalam perekrutan anggota baru kedepannya dan juga pemegang jabatan tertentu. Serta sebagai pedoman tentang tanggung jawab, kewajiban, wewenang dan hak yang harus dilaksanakan atau dimiliki oleh pemegang jabatan tertentu di HMPSM.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi mengenai Analisis Jabatan di HMPSM.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I berisi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II berisi tentang penelitian terdahulu, teori – teori analisis jabatan, deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, kerangka pikir dan definisi operasional.

BAB III berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari objek dan lokasi penelitian, populasi, jenis data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV berisi tentang hasil dan pembahasan mengenai penjelasan persepsi masing-masing jabatan di HMPSM, membuat deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan untuk HMPSM.

BAB V berisi kesimpulan dan saran yang diberikan baik untuk HMPSM maupun untuk penelitian selanjutnya.

